



## SAMENVATTING

### ETNISCHE DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT: AFKEER OF VERALGEMENING?

In juni was er, naar aanleiding van Black Lives Matter, heel wat te doen over etnische discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze problematiek aanpakken, vraagt een beter beeld op het *waarom* van deze ongelijke behandeling.

#### Twee discriminatiemechanismen

De wetenschappelijke literatuur wordt gedomineerd door twee theorieën die het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt kunnen verklaren.

Voorkeursdiscriminatie (“taste discrimination”), enerzijds, wordt gekenmerkt door een **afkeer om te interageren of samen te werken** met personen met een verschillende etnische achtergrond. Dit sluit dus aan bij het concept van “racisme”. Deze afkeer kan zowel bij werkgevers, als bij klanten als bij andere werknemers liggen. Telkens is het gevolg evenwel dat werkgevers personen met een migratieachtergrond minder kansen zullen geven.

Statistische discriminatie, anderzijds, wordt getypeerd door het **toeschrijven van groepskenmerken aan een individu**. Werkgevers hebben namelijk zelden perfecte informatie over hoe een (potentiële) werknemer effectief presteert. In dat opzicht veronderstelt deze economische theorie dat ze een veralgemening maken op basis van wat ze wel weten over de minderheidsgroep in zijn geheel. Bijvoorbeeld: de groep van personen met een migratieachtergrond heeft gemiddeld genomen een minder sterk sociaal netwerk, dus men gaat ervan uit dat dit ook voor de individuele kandidaat geldt.

Beide mechanismen vragen om een andere beleidsaanpak. Voorkeursdiscriminatie werkt in principe winstverlagend, zodat men verwacht dat dit afneemt wanneer de competitie in de sector toeneemt. Wanneer de prijs voor dergelijke vorm van discriminatie wordt verhoogd, moet het discriminatoir gedrag afnemen. Dit laatste wordt ook in veldonderzoek bevestigd.

Statistische discriminatie zou logischerwijs moeten mildereren wanneer bijkomende, betrouwbare informatie over de productiviteit van de individuele werknemer aan de werkgever wordt verschaft.

De vraag is nu: welk van beide mechanismen kan etnische discriminatie in de praktijk verklaren?

#### Afkeer in het aanwervingsproces

De onderzoekers bestudeerden in totaal 48 recente, wetenschappelijke artikels die de evidentie voor de mechanismen van etnische arbeidsmarktdiscriminatie onder de loep namen. Ze vonden dat 20 van de 30 onderzoeken naar voorkeursdiscriminatie en 18 van de 34 onderzoeken naar statistische discriminatie bewijs leverden in het voordeel van de respectievelijke mechanismen. **Beide mechanismen lijken te spelen**, zonder sterke aanwijzing dat één welbepaald mechanisme etnische arbeidsmarktdiscriminatie volledig kan verklaren.

Wat daarbij echter opvalt, is dat onderzoek gebaseerd op de techniek van correspondentietesten, die binnen de literatuur als de ‘gouden standaard’ wordt beschouwd om aanwervingsdiscriminatie vast te stellen, eerder in de richting wijst van een afkeer voor interactie met etnische minderheden.

**“Ons onderzoek brengt aan het licht dat discriminatie in het aanwervingsproces (versus loondiscriminatie) ogenschijnlijk beter verklaard wordt door voorkeursdiscriminatie dan door statistische discriminatie. De voornaamste beleidsimplicatie hiervan is dat het opleggen van financiële retributies deze etnische aanwervingsdiscriminatie zou moeten doen afnemen.”** Doctoraal onderzoeker Louis Lippens (UGent)

**“Wanneer we focussen op eigen, Vlaams onderzoek, dan suggereert dit dat deze voorkeursdiscriminatie is ingegeven door de vrees dat klanten en andere werknemers niet graag zullen samenwerken met etnische minderheden. Met andere woorden: beslissingsnemers zouden zelf geen afkeer hebben voor het samenwerken met personen met een migratieachtergrond, maar laten hun beslissingen drijven door de vrees dat anderen die afkeer wel hebben.”** Professor Stijn Baert (UGent)



## Mechanismen beter meten

Uit de literatuurstudie blijkt verder dat wetenschappers gewoonlijk twee manieren hanteren om het bewijs voor de mechanismen te onderzoeken. Om voorkeursdiscriminatie vast te stellen, gaan onderzoekers veelal na of discriminatie sterker aanwezig is in functies waar contact met klanten of collega's centraal staat dan in functies waar dat niet het geval is. Daarentegen wordt statistische discriminatie doorgaans onderzocht door na te gaan of het verschaffen van bijkomende informatie over een kandidaat uit de minderheidsgroep discriminatie doet afnemen.

**De onderzoekers merken echter op dat er daarnaast nog een veelvoud aan methoden wordt gebruikt om de evidentie voor de mechanismen in kaart te brengen.**

*“Op basis van de economische theorie zijn heel wat verschillende meetoperationaliseringen tot stand gekomen. Het probleem is dat we niet zeker weten of elk van deze methoden op zich wel afdoende bewijs kan leveren voor de respectievelijke discriminatiemechanismen. **In vervolgonderzoek zou men dan ook moeten focussen op het ontwikkelen van een meetstandaard om de mechanismen op een uiterst valide en betrouwbare manier in kaart te brengen.** Hier zullen we de komende jaren deels op focussen.”* Doctoraal onderzoeker Louis Lippens (UGent)

*De literatuurstudie is [hier](#) terug te vinden. Deze maakt deel uit van het doctoraal onderzoek van Louis Lippens voor EdisTools, gefinancierd door het FWO. Zijn doctoraat wordt begeleid door de professoren Stijn Baert (hoofdpromotor, UGent), Pieter-Paul Verhaeghe (copromotor, VUB) en professor Eva Deros (copromotor, UGent).*